

今治市男女共同参画に関する事業所実態調査結果

平成22年3月

今治市

目 次

第1	調査概要	1
1	調査目的	
2	調査の方法	
3	調査項目	
4	回収結果	
5	報告書の見方	
第2	回答事業所の属性	2
I	貴事業所の概要について	
問1	主な職種	2
問2	従業員数	3
問3	正規従業員の平均年齢と平均勤続年数	6
問4	管理職の数	7
問5	残業の状況	8
第3	結果と分析	9
II	女性を積極的に活用するための取組みについて	
問6	女性を積極的に活用するための取組み	9
問7	女性が管理職に就くことについて	10
III	セクシュアル・ハラスメントの防止の取組みについて	
問8	セクシュアル・ハラスメント防止のための取組み	11
IV	育児休業制度について	
問9	育児休業制度の導入	13
問10	1 育児休業制度の対象となる子どもの年齢	15
	2 子ども1人につき取得可能な休業回数	16
	3 育児休業中の従業員に対する経済的援助	17
	4 育児休業終了後の現職復帰についての明記	18
	5 育児休業中の代替要員の補充	19
	6 ア 育児休業制度の対象となる従業員の人数	20
	イ 育児休業の取得者または取得希望者の人数	21

V 介護休業制度について

問11	介護休業制度の導入	22
問12	1 介護休業を取得可能な期間	24
	2 対象家族1人につき取得可能な休業回数	24
	3 対象となる家族の範囲	25
	4 介護休業中の従業員に対する経済的援助	25
	5 介護休業終了後の現職復帰についての明記	25
	6 介護休業中の代替要員の補充	26
	7 介護休業を取得した従業員の有無	26

VI 子の看護休暇制度について

問13	子の看護休暇制度の導入	27
問14	1 子の看護休暇制度の対象となる子どもの年齢	29
	2 子ども1人につき取得可能な休暇日数	30
	3 望ましい子の看護休暇制度の適用年齢	31
	4 子の看護休暇制度を取得した従業員の有無	32

VII 仕事と家庭の両立支援について

問15	働きながら育児や介護を行う従業員のための取組み	33
問16	職業家庭両立推進者の選任	34

VIII 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

問17	次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況	35
-----	------------------------------	----

IX 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて

問18	男女共同参画社会の実現のために力をいれるべき施策	36
-----	--------------------------	----

[資料]

自由回答	39
調査票	43

第1 調査概要

1 調査目的

今治市内の事業所の男女共同参画に関する意識を把握し、本市が取り組む「男女共同参画計画」策定のための基礎資料とするとともに、今後の施策の参考にすることを目的としています。

2 調査の方法

- | | |
|----------|----------------------------|
| (1) 調査対象 | 今治市内の事業所 |
| (2) 標本数 | 150 事業所 |
| (3) 抽出方法 | 今治商工会議所発行「会員・特定商工業者名簿」等を活用 |
| (4) 調査方法 | 郵送による配布・回収 |
| (5) 調査期間 | 平成 21 年 2 月 26 日～3 月 16 日 |

3 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性を積極的に活用するための取組みについて
- (3) セクシュアル・ハラスメントの防止の取組みについて
- (4) 育児休業制度について
- (5) 介護休業制度について
- (6) 子の看護休暇制度について
- (7) 仕事と家庭の両立支援について
- (8) 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について
- (9) 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて

4 回収結果

- | | |
|---------|-------------------|
| (1) 回収数 | 76 事業所（回収率 50.7%） |
|---------|-------------------|

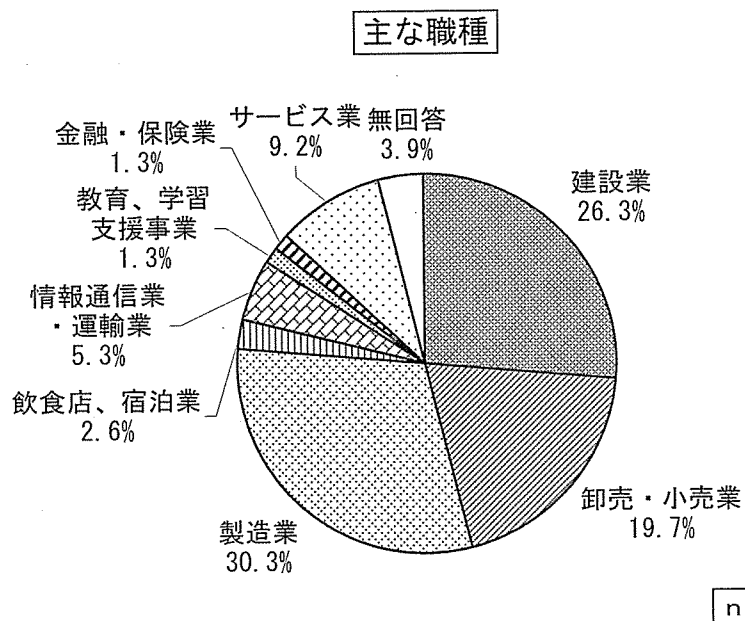
5 報告書の見方

- (1) 本書中の「n」は、回答事業所数のことです。
設問によっては、2つ以上の複数回答を認めているため、回答計は 100%を超えるものがあります。
- (2) 分析に使用したパーセント表示は、全体については、小数点第 2 位で四捨五入して小数点第 1 位までを表示しました。したがって、比率の合計が 100%にならないものがあります。
また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるものなど）は、n に対する各選択肢の回答者（事業所）数の割合を示しています。
- (3) 集計結果の表やグラフでは、コンピューター入力の都合上、回答の選択肢の言葉を短縮して表現している場合があります。

第2 回答事業所の属性

I 貴事業所の概要について

問1 主な職種は何ですか。次の中から最も近いと思われるものに1つ○をつけてください。



主な職種

	実数(事業所)	割合 (%)
1 建設業	20	26.3
2 卸売・小売業	15	19.7
3 製造業	23	30.3
4 飲食店、宿泊業	2	2.6
5 電気・ガス・熱供給	0	0.0
6 医療、福祉	0	0.0
7 情報通信業・運輸業	4	5.3
8 教育、学習支援事業	1	1.3
9 金融・保険業	1	1.3
10 サービス業	7	9.2
無回答	3	3.9
合計	76	100.0

問2 貴事業所の従業員※ について、それぞれの人数をお答えください。

※「従業員」とは、本社(店)、支社(店)の区別を問わず、本調査票の届いた事業所にのみ所属する従業員をいいます。

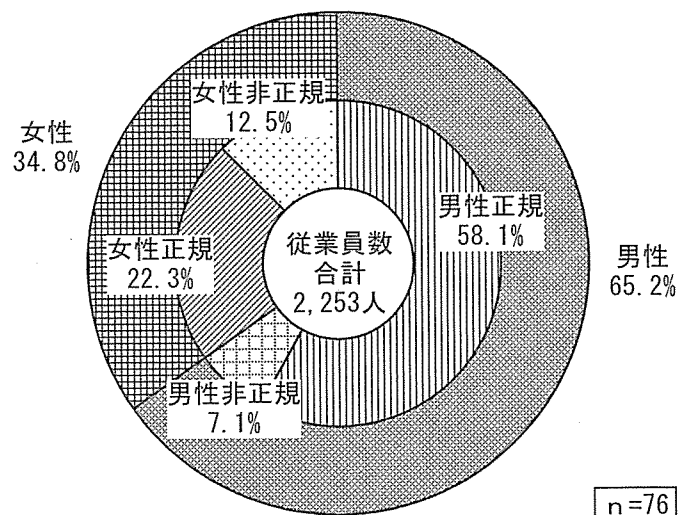
1 従業員数規模別分布状況

従業員数規模別事業所数

	実数(事業所)	割合(%)
1 10人以下	29	38.2
2 11～50人	38	50.0
3 51人以上	8	10.5
無回答	1	1.3
合計	76	100.0

2 従業員の男女構成比

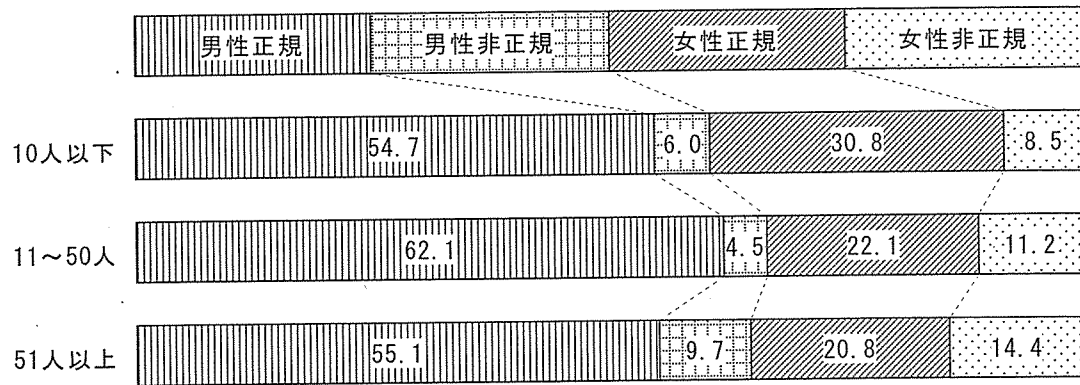
従業員の男女別・雇用形態別構成比



従業員の男女別・雇用形態別構成比

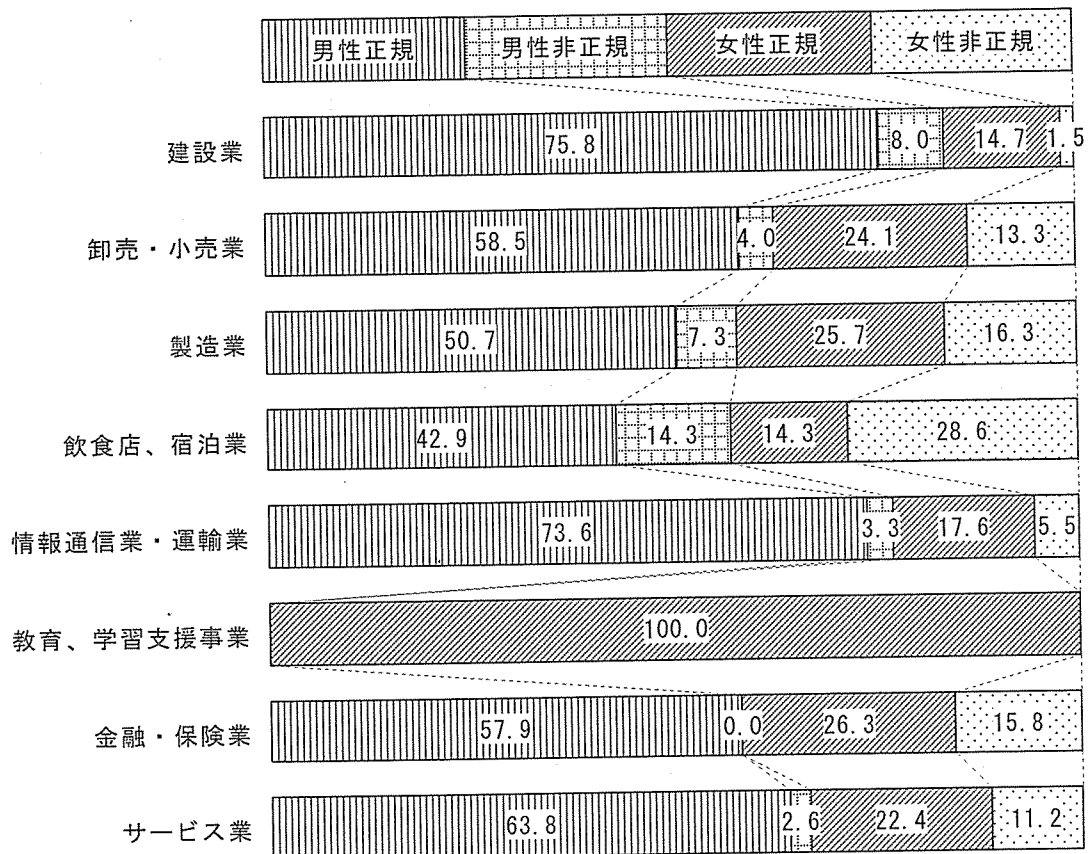
	実数(人)	割合(%)
1 男性	1,470	65.2
うち正規	1,310	58.1
うち非正規	160	7.1
2 女性	783	34.8
うち正規	502	22.3
うち非正規	281	12.5
合計	2,253	100.0
うち正規	1,812	80.4
うち非正規	441	19.6

従業員数規模別・雇用形態別男女構成比



		全 体		男 性		女 性	
		正 規	非正規	正 規	非正規	正 規	非正規
10人以下	従業員数	172	29	110	12	62	17
	構成比	85.6	14.4	54.7	6.0	30.8	8.5
11～50人	従業員数	826	154	609	44	217	110
	構成比	84.3	15.7	62.1	4.5	22.1	11.2
51人以上	従業員数	814	258	591	104	223	154
	構成比	75.9	24.1	55.1	9.7	20.8	14.4

業種別・雇用形態別男女構成比



		全 体		男 性		女 性	
		正 規	非正規	正 規	非正規	正 規	非正規
建設業	従業員数	352	37	295	31	57	6
	構成比	90.5	9.5	75.8	8.0	14.7	1.5
卸売・小売業	従業員数	267	56	189	13	78	43
	構成比	82.7	17.3	58.5	4.0	24.1	13.3
製造業	従業員数	907	281	602	87	305	194
	構成比	76.3	23.7	50.7	7.3	25.7	16.3
飲食店・宿泊業	従業員数	8	6	6	2	2	4
	構成比	57.1	42.9	42.9	14.3	14.3	28.6
情報通信業・運輸業	従業員数	83	8	67	3	16	5
	構成比	91.2	8.8	73.6	3.3	17.6	5.5
教育・学習支援事業	従業員数	5	0	0	0	5	0
	構成比	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
金融・保険業	従業員数	16	3	11	0	5	3
	構成比	84.2	15.8	57.9	0.0	26.3	15.8
サービス業	従業員数	100	16	74	3	26	13
	構成比	86.2	13.8	63.8	2.6	22.4	11.2

問3 貴事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。
四捨五入して、整数値で記入してください。

	全 体	男 性	女 性
人 数	1,812 人	1,310 人	502 人
平 均 年 齢	41.0 歳	41.9 歳	38.7 歳
平均勤続年数	12.8 年	14.2 年	9.3 年

職 種	男性・正規職員			女性・正規職員		
	人数	平均年齢	平 均 勤続年数	人数	平均年齢	平 均 勤続年数
建設業	295 人	43.8 歳	15.3 年	57 人	41.9 歳	13.4 年
卸売・小売業	189 人	41.3 歳	16.1 年	78 人	37.6 歳	12.3 年
製造業	602 人	40.5 歳	13.5 年	305 人	39.6 歳	8.0 年
飲食店、宿泊業	6 人	39.3 歳	15.3 年	2 人	50.0 歳	25.0 年
情報通信業・運輸業	67 人	50.1 歳	10.5 年	16 人	35.5 歳	6.3 年
教育、学習支援事業	-	-	-	5 人	-	1.0 年
金融・保険業	11 人	35.0 歳	13.0 年	5 人	30.0 歳	8.0 年
サービス業	74 人	42.8 歳	15.7 年	26 人	35.1 歳	9.0 年
無回答	66 人	39.7 歳	12.4 年	8 人	36.5 歳	9.5 年
合計	1,310 人	41.9 歳	14.2 年	502 人	38.7 歳	9.3 年

問4 貴事業所の管理職の数についてお答えください。
 なお、「部長」「課長」などの職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて判断しお答えください。

【管理職を置いている事業所】

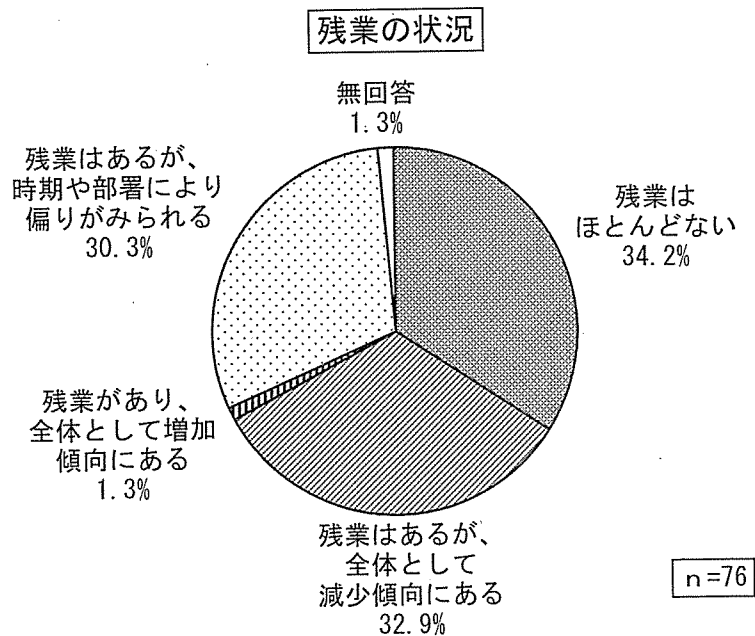
	管理職	部長級以上	課長級以上
全 体	68 事業所	67 事業所	46 事業所
男 性	66 事業所	66 事業所	43 事業所
女 性	37 事業所	27 事業所	18 事業所

《参考》管理職を置いている68事業所のうち管理職が男性のみの事業所は3事業所、女性のみの事業所は2事業所となっています。

【管理職の数】

	管理職	部長級以上	課長級以上
全 体	413 人	210 人	203 人
男 性	354 人	176 人	178 人
女 性	59 人	34 人	25 人

問5 貴事業所の残業の状況について、次のいずれかに○をつけてください。



残業の状況

	実数(事業所)	割合(%)
1 残業はほとんどない	26	34.2
2 残業はあるが、全体として減少傾向にある	25	32.9
3 残業があり、全体として増加傾向にある	1	1.3
4 残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる	23	30.3
無回答	1	1.3
合計	76	100.0

第3 結果と分析

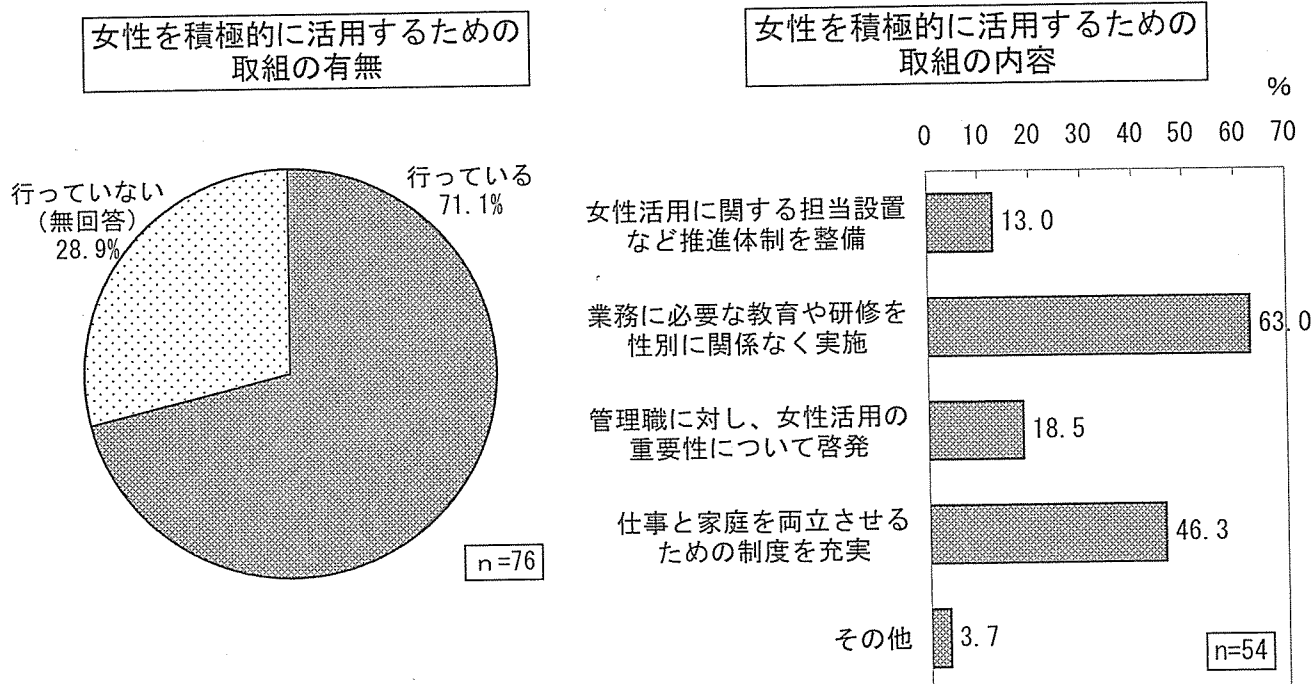
Ⅱ 女性を積極的に活用するための取組みについて

問6 貴事業所では、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

女性を積極的に活用するための取組みを行っているか聞いたところ、取組みを行っていない事業所（「無回答」の事業所）の割合は28.9%となっています。

一方、なんらかの取組みを行っているとした事業所の割合は全体の71.1%（54事業所）でした。これら54事業所のうち、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」と答えた事業所の割合は63.0%、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」と答えた事業所の割合は46.3%、「管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている」と答えた事業所の割合は18.5%となっています。

また、「その他」の意見として「多能工を目指している」、「環境活動について」と答えた事業所もあります。



女性を積極的に活用するための取組み

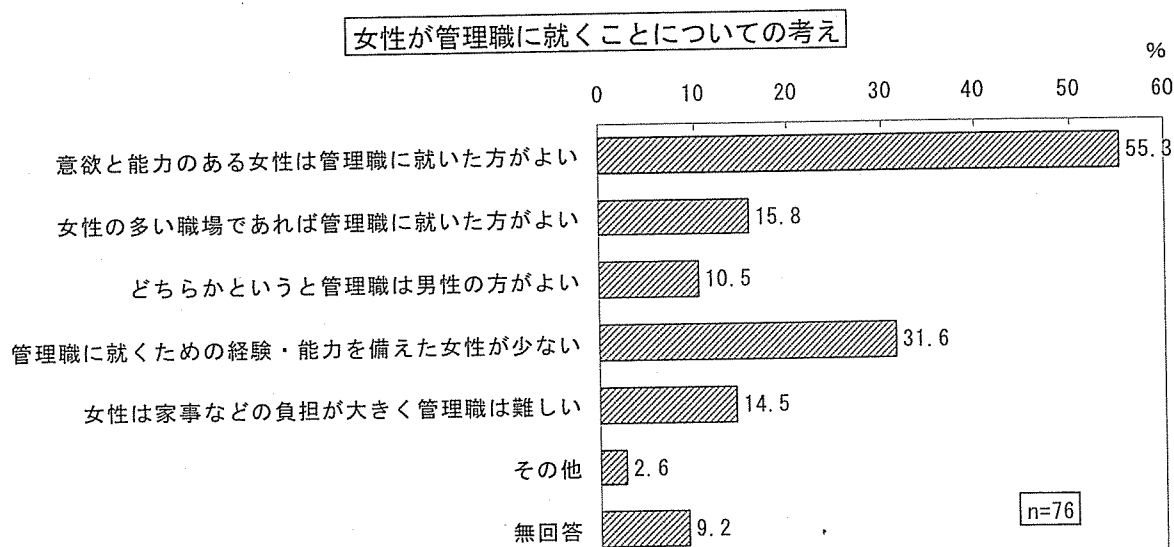
	実数(事業所)	割合(%)
1 女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	7	13.0
2 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	34	63.0
3 管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行っている	10	18.5
4 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	25	46.3
5 その他	2	3.7
取組みを行っている事業所数	54	71.1
取組みを行っていない事業所数(無回答)	22	28.9
合計	76	100.0

問7 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

女性が管理職に就くことについてどう思うか聞いたところ「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい」と答えた事業所の割合は 55.3%、「現状では、管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性が少ない」と答えた事業所の割合は 31.6%となっています。

一方、「女性は、家事や子育て、介護などの負担が大きいため、管理職に就くのは難しい」と答えた事業所の割合は 14.5%、「女性も管理職に就いた方がよいが、どちらかという和管理職は男性の方がよい」と答えた事業所の割合は 10.5%となっています。

また、「その他」の意見として「小規模なので、管理職のような役職が明確でない」と答えた事業所が2事業所あります。



女性が管理職につくことについての考え

	実数(事業所)	割合(%)
1 意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい	42	55.3
2 女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい	12	15.8
3 女性も管理職に就いた方がよいが、どちらかという和管理職は男性の方がよい	8	10.5
4 現状では、管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性が少ない	24	31.6
5 女性は、家事や子育て、介護などの負担が大きいため、管理職に就くのは難しい	11	14.5
6 その他	2	2.6
無回答	7	9.2
合計	76	

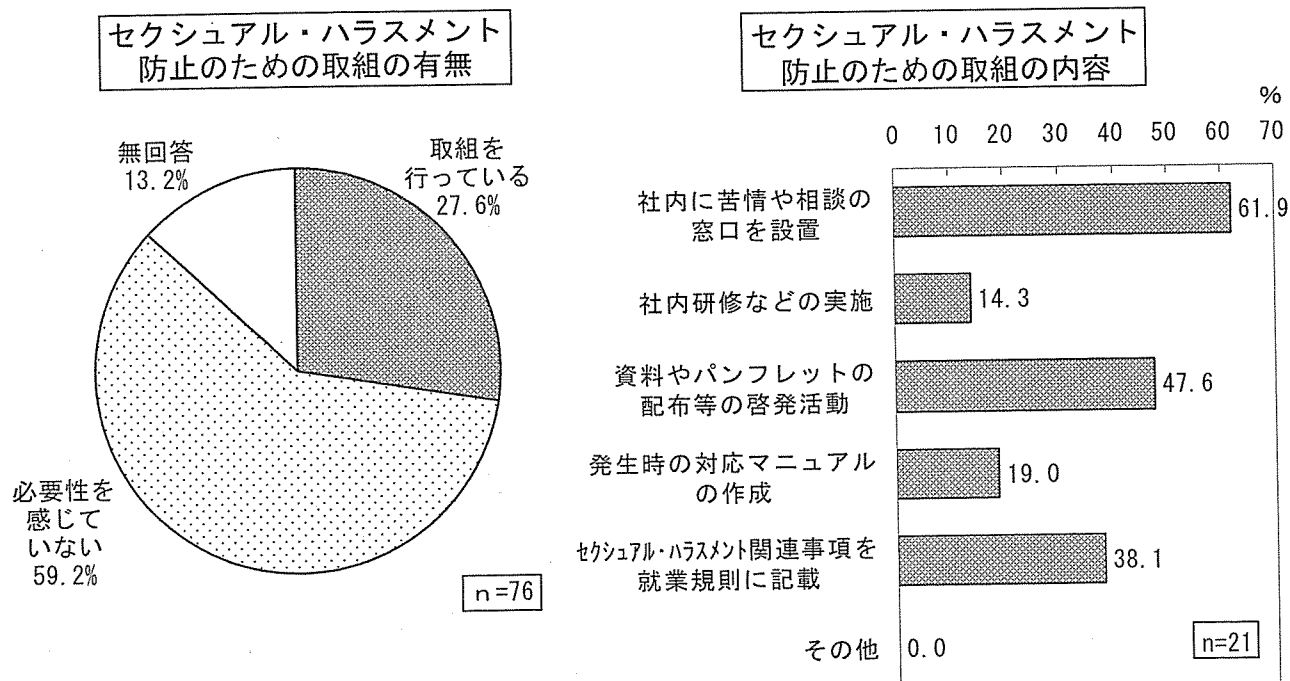
Ⅲ セクシュアル・ハラスメントの防止の取組みについて

問8 貴事業所では、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

セクシュアル・ハラスメントの防止について取組みを行っているか聞いたところ「必要性を感じていない」と答えた事業所の割合は59.2%となっています。これを従業員数の規模別にみると、50人以下の事業所で割合が高くなっています。

一方、防止の取組みを行っていると答えた事業所は全体の27.6%（21事業所）でした。これら21事業所のうち、「社内に苦情や相談の窓口を設置している」と答えた事業所の割合は61.9%、「資料やパンフレットを配布するなど啓発活動を実施している」と答えた事業所の割合は47.6%となっています。これを従業員数の規模別にみると、51人以上の事業所で割合が高くなっています。

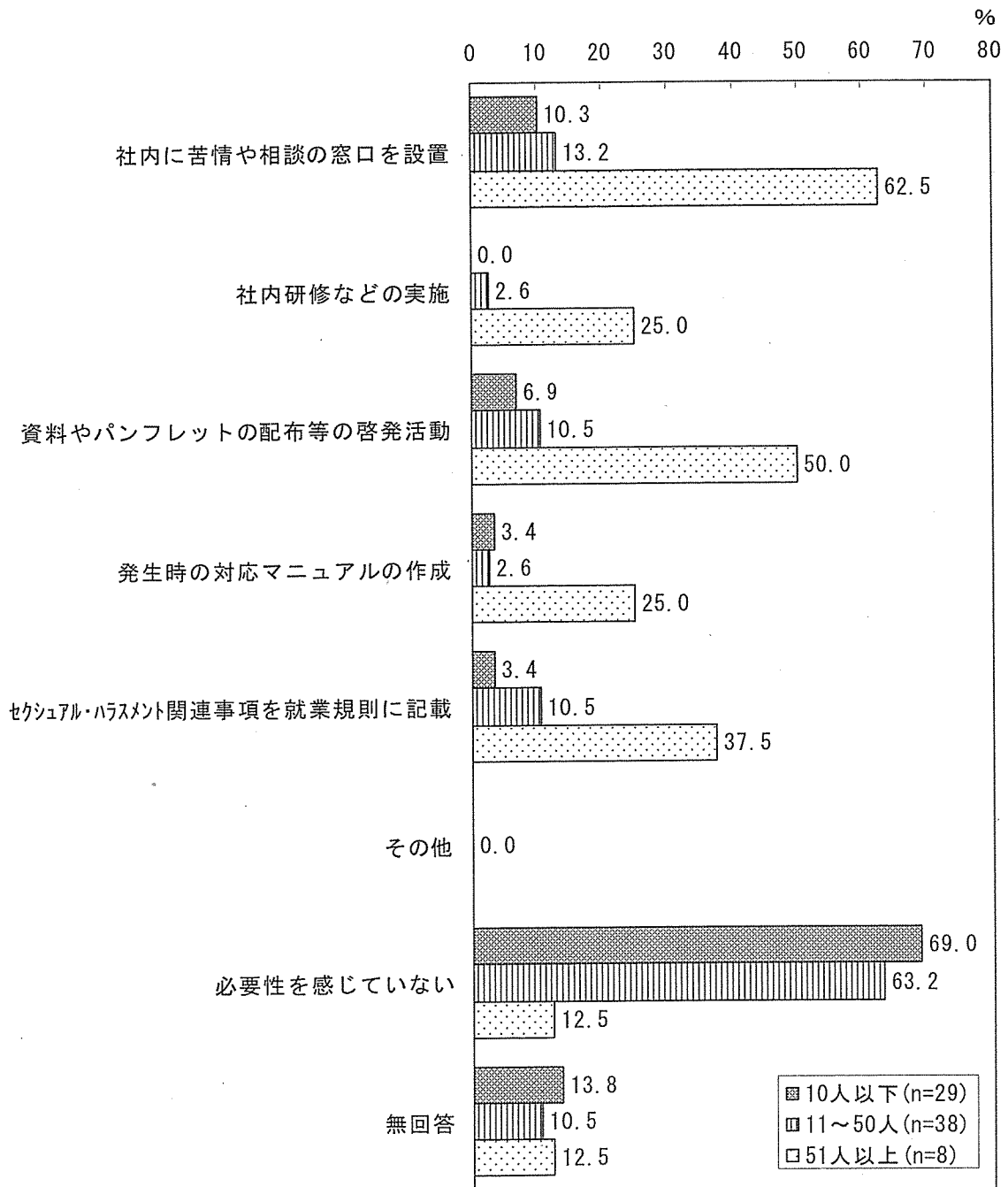
なお、「その他」と答えた事業所はありませんでした。



セクシュアル・ハラスメント防止のための取組み

	実数(事業所)	割合 (%)
1 社内に苦情や相談の窓口を設置している	13	61.9
2 社内研修などを実施している	3	14.3
3 資料やパンフレットを配布するなど啓発活動を実施している	10	47.6
4 発生時の対応マニュアルを作成している	4	19.0
5 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載をしている	8	38.1
6 その他	0	0.0
取組みを行っている事業所数 計	21	27.6
7 必要性を感じていない	45	59.2
無回答	10	13.2
合計	76	100.0

セクシュアル・ハラスメント防止のための取組み（従業員規模別）



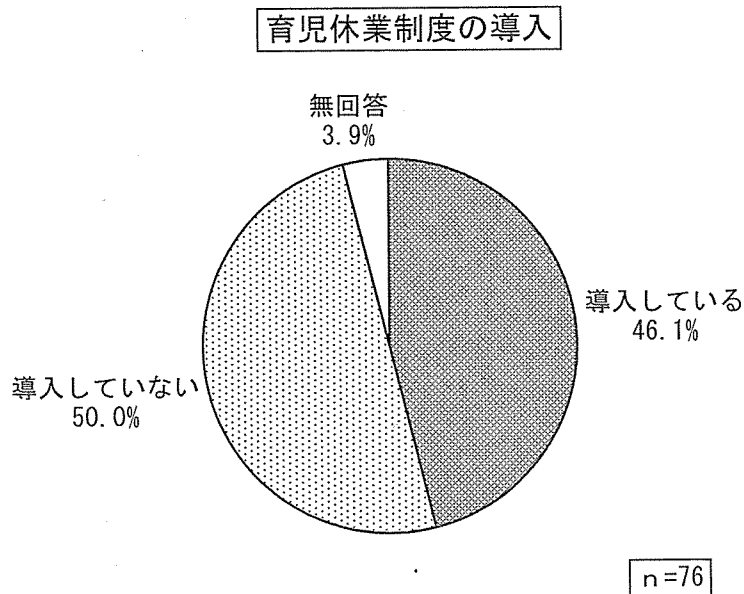
Ⅳ 育児休業制度について

問 9 育児休業制度を導入していますか。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）には、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者（日々雇用される者は対象になりません。）が申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができると規定されています。

そこで、育児休業制度を導入しているか聞いたところ「導入していない」と答えた事業所の割合は50.0%、「導入している」と答えた事業所の割合は46.1%となっています。

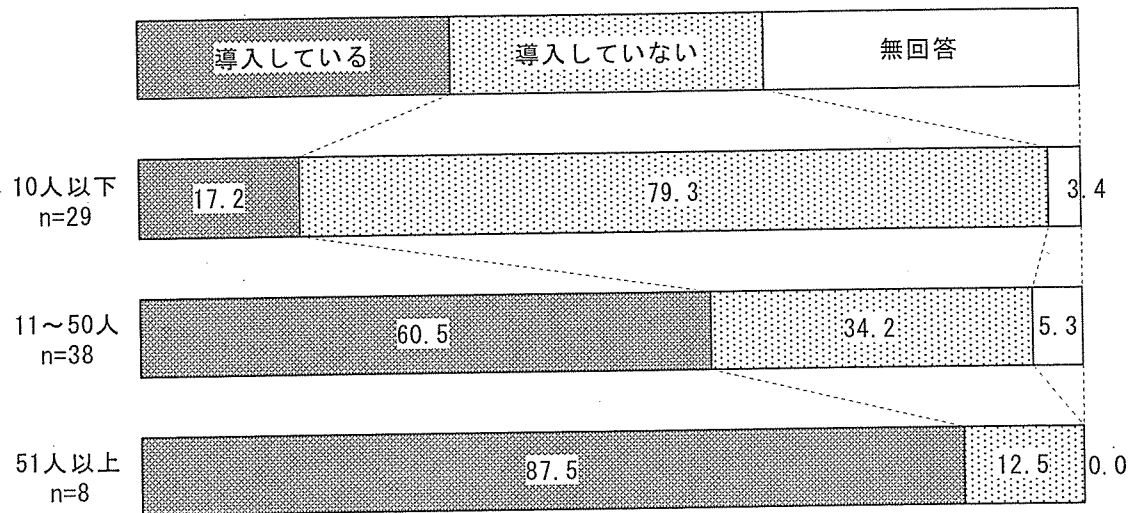
これを従業員数の規模別にみると、「11～50人」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は60.5%、「導入していない」と答えた事業所の割合は34.2%、「51人以上」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は87.5%、「導入していない」と答えた事業所の割合は12.5%となっています。一方、「10人以下」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は17.2%、「導入していない」と答えた事業所の割合は79.3%となっています。



育児休業制度の導入

	実数(事業所)	割合 (%)
1 導入している	35	46.1
2 導入していない	38	50.0
無回答	3	3.9
合計	76	100.0

育児休業制度の導入（従業員規模別）



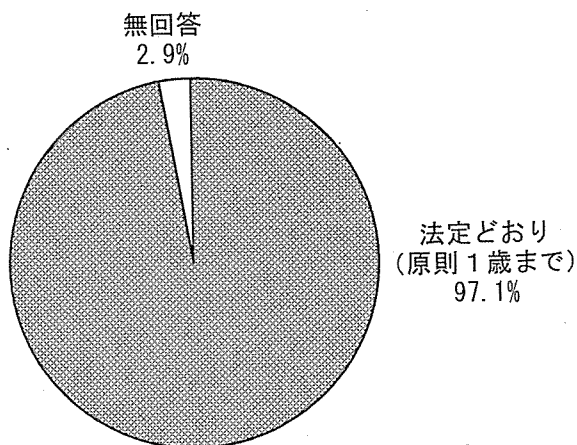
従業員数	導入している		導入していない		無 回 答	
10 人以下	5 事業所	17.2%	23 事業所	79.3%	1 事業所	3.4%
11～50 人	23 事業所	60.5%	13 事業所	34.2%	2 事業所	5.3%
51 人以上	7 事業所	87.5%	1 事業所	12.5%	0 事業所	0.0%
無回答	0 事業所	0.0%	1 事業所	100.0%	0 事業所	0.0%
合 計	35 事業所	46.1%	38 事業所	50.0%	3 事業所	3.9%

問10 問9で「1 導入している」とお答えの方に伺います。

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。

育児休業制度を導入している35事業所のうち、無回答の1事業所を除く34事業所の全てが、対象となる子どもの年齢を「法定どおり(原則1歳まで、法に定める要件を満たせば1歳6ヶ月まで)」としています。

育児休業制度の対象となる子どもの年齢



n=35

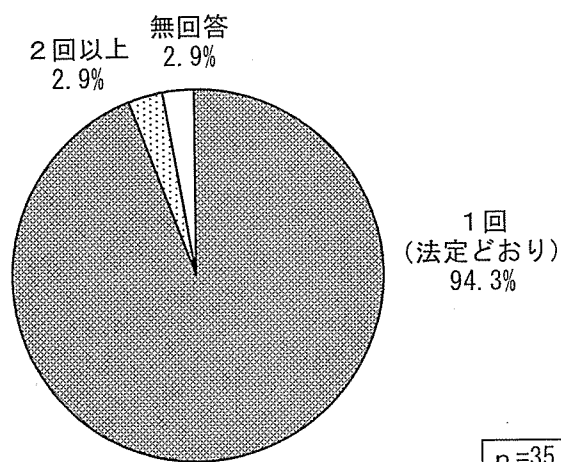
育児休業制度の対象となる子どもの年齢

	実数(事業所)	割合(%)
1 法定どおり(原則1歳まで、法に定める要件を満たせば1歳6ヶ月まで)	34	97.1
2 法定年齢を超えて取得できる	0	0.0
無回答	1	2.9
合計	35	100.0

2 子ども1人につき取得可能な休業回数は何回ですか。

子ども1人につき取得可能な休業回数は何回か聞いたところ無回答の1事業所を除く34事業所のうち33事業所が「1回（法定どおり）」と答え、1事業所のみ「2回以上」と答えています。

子ども1人につき取得可能な休業回数



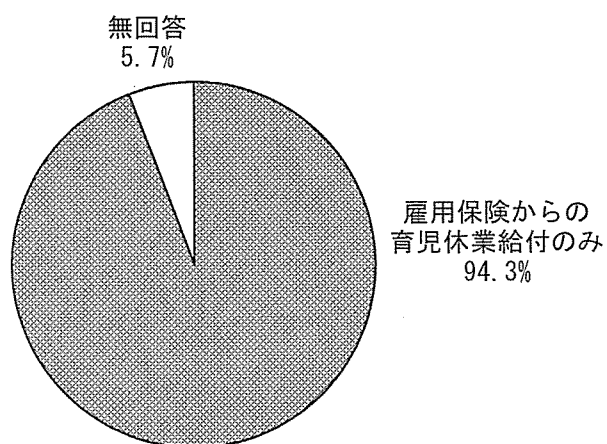
子ども1人につき取得可能な休業回数

	実数(事業所)	割合 (%)
1 1回(法定どおり)	33	94.3
2 2回以上	1	2.9
無回答	1	2.9
合計	35	100.0

- 3 育児休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される育児休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。

雇用保険から支給される育児休業給付以外の経済的援助の制度があるか聞いたところ、無回答の2事業所を除く33事業所全てが「雇用保険からの育児休業給付のみ」と答えています。

育児休業中の従業員に対する経済的援助



n=35

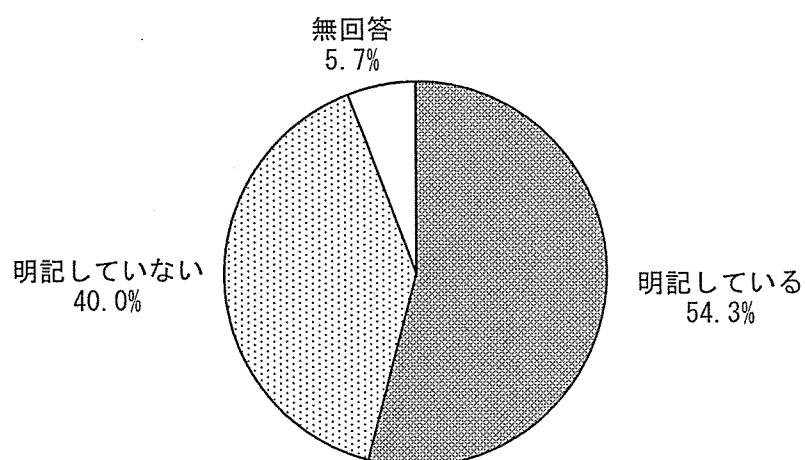
育児休業中の従業員に対する経済的援助

	実数(事業所)	割合(%)
1 雇用保険からの育児休業給付のみ	33	94.3
2 育児休業給付以外の支給がある	0	0.0
無回答	2	5.7
合計	35	100.0

- 4 育児休業終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。

育児休業終了後の復帰について、就業規則等に明記しているか聞いたところ「明記している」と答えた事業所の割合が 54.3%、「明記していない」と答えた事業所の割合が 40.0%となっています。

育児休業終了後の現職復帰の明記



n=35

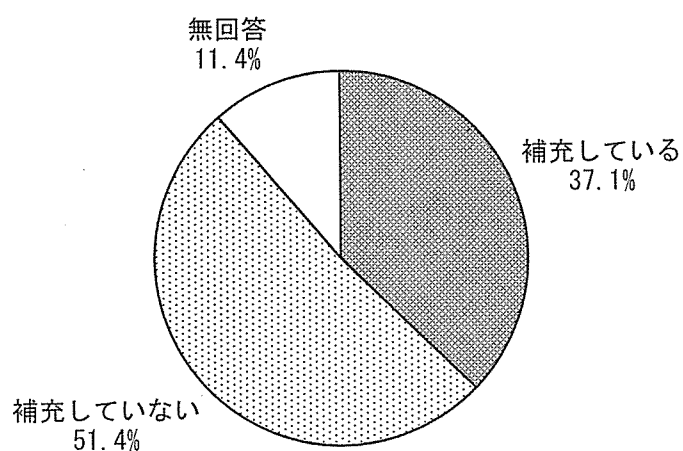
育児休業終了後の復帰の明記

	実数(事業所)	割合 (%)
1 明記している	19	54.3
2 明記していない	14	40.0
無回答	2	5.7
合計	35	100.0

- 5 育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の充実（他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など）を行っていますか。

育児休業制度の利用者が出た場合の代替要員について聞いたところ「補充していない」と答えた事業所の割合が 51.4%、「補充している」と答えた事業所の割合が 37.1%となっています。

育児休業制度利用者の代替要員の補充



n=35

育児休業制度の代替要員の補充

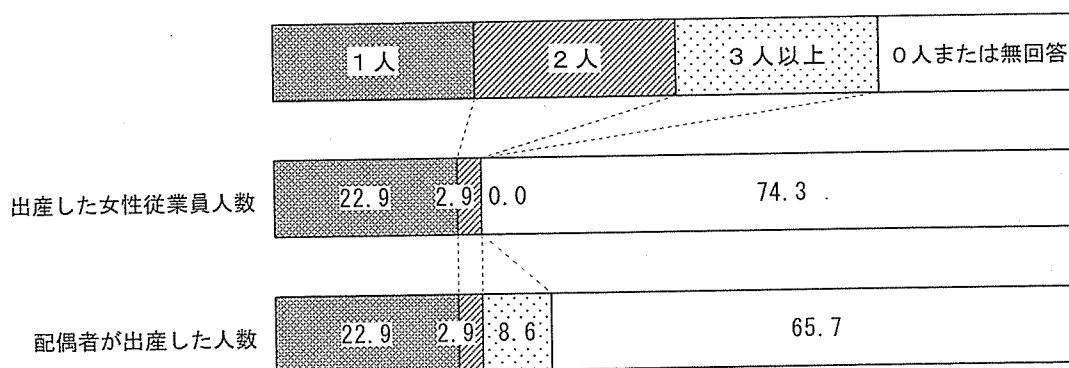
	実数(事業所)	割合(%)
1 補充している	13	37.1
2 補充していない	18	51.4
無回答	4	11.4
合計	35	100.0

6 平成 20 年 1 月 1 日から平成 20 年 12 月末日の間の従業員（常用労働者）の人数についてお答えください。

ア 育児休業制度の対象となる従業員の人数

育児休業制度を導入している 35 事業所のうち、制度の対象となる従業員がいた事業所は 16 事業所で、出産した女性従業員がいた事業所は 9 事業所（計 10 人）、配偶者が出産した従業員がいた事業所は 12 事業所（計 32 人）となっています。

育児休業制度対象従業員人数



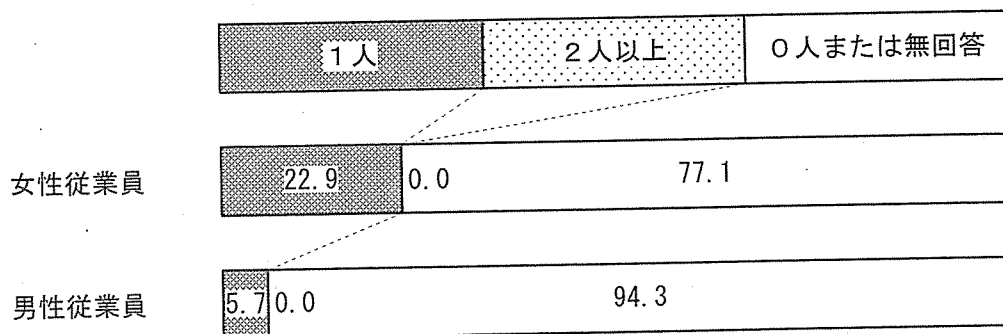
n=35

	制度の対象となる従業員の人数						対象従業員人数 合計
	1 人	2 人	3 人	8 人	11 人	0 人・ 無回答	
出産した女性従業員が いる事業所数	8 事業所	1 事業所	0 事業所	0 事業所	0 事業所	26 事業所	10 人
制度がある 35 事業所 に占める割合	22.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	74.3%	
配偶者が出産した従業員 がいる事業所数	8 事業所	1 事業所	1 事業所	1 事業所	1 事業所	23 事業所	32 人
制度がある 35 事業所 に占める割合	22.9%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	65.7%	

イ うち、育児休業の取得・取得希望者の人数

育児休業制度を導入している事業所で、実際に育児休業を取得した、または取得を希望している従業員がいる事業所は10事業所で、取得・取得希望の女性従業員がいる事業所は8事業所（計8人）、取得・取得希望の男性従業員がいる事業所は2事業所（計2人）となっています。

育児休業取得者・取得希望者の人数



n=35

	育児休業取得者または取得希望者の人数			対象従業員人数 合計
	1人	2人以上	0人・無回答	
取得・取得希望女性従業員が いる事業所数	8事業所	0事業所	27事業所	8人
制度がある35事業所に 占める割合	22.9%	0.0%	77.1%	
取得・取得希望男性従業員が いる事業所数	2事業所	0事業所	33事業所	2人
制度がある35事業所に 占める割合	5.7%	0.0%	94.3%	

V 介護休業制度について

問 11 介護休業制度を導入していますか。

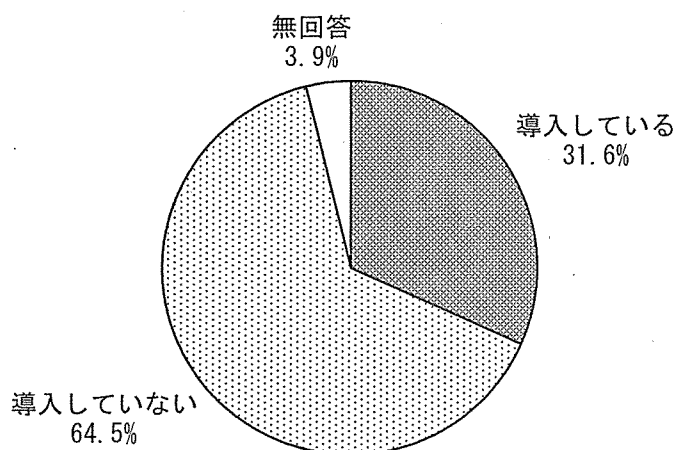
「育児・介護休業法」には要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用される者は対象になりません。）は申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができ、期間は通算して（のべ）93日までと規定されています。

そこで、介護休業制度を導入しているか聞いたところ「導入している」と答えた事業所の割合は31.6%、「導入していない」と答えた事業所の割合は64.5%となっています。

これを従業員数の規模別にみると、「10人以下」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は10.3%、「導入していない」と答えた事業所の割合は86.2%、「11～50人」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は39.5%、「導入していない」と答えた事業所の割合は55.3%、となっています。

一方、「51人以上」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は75.0%、「導入していない」と答えた事業所の割合は25.0%となっています。

介護休業制度の導入

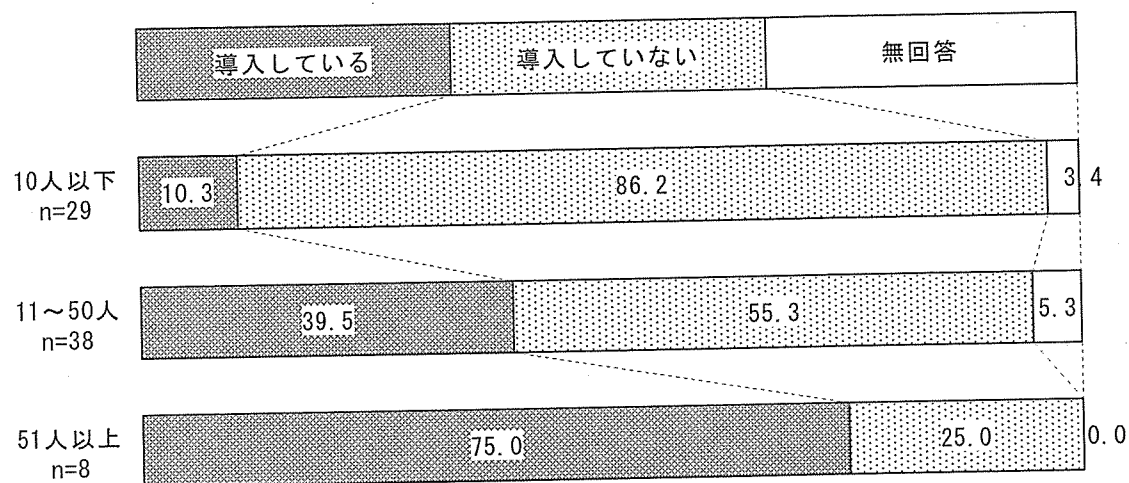


n=76

介護休業制度の導入

	実数(事業所)	割合 (%)
1 導入している	24	31.6
2 導入していない	49	64.5
無回答	3	3.9
合計	76	100.0

介護休業制度の導入（従業員規模別）



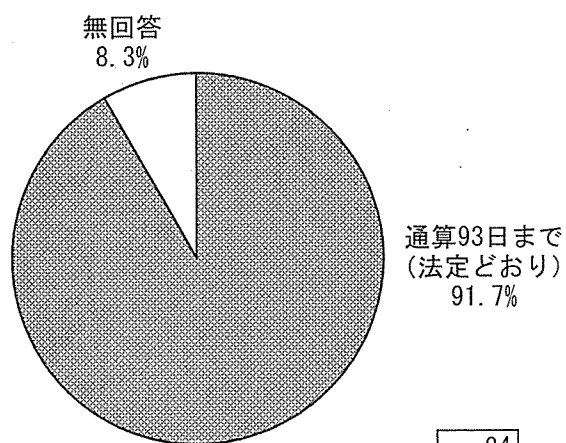
従業員数	導入している		導入していない		無 回 答	
10 人以下	3 事業所	10.3%	25 事業所	86.2%	1 事業所	3.4%
11～50 人	15 事業所	39.5%	21 事業所	55.3%	2 事業所	5.3%
51 人以上	6 事業所	75.0%	2 事業所	25.0%	0 事業所	0.0%
無 回 答	0 事業所	0.0%	1 事業所	100.0%	0 事業所	0.0%
合 計	24 事業所	31.6%	49 事業所	64.5%	3 事業所	3.9%

問 12 問 11 で「1 導入している」とお答えの方に伺います。

1 取得可能な期間は通算何日ですか。

介護休暇制度を導入している 24 事業所に取得可能な期間が通算何日か聞いたところ、無回答の 2 事業所を除く 22 事業所全てが「通算 93 日まで（法定どおり）」と答えています。

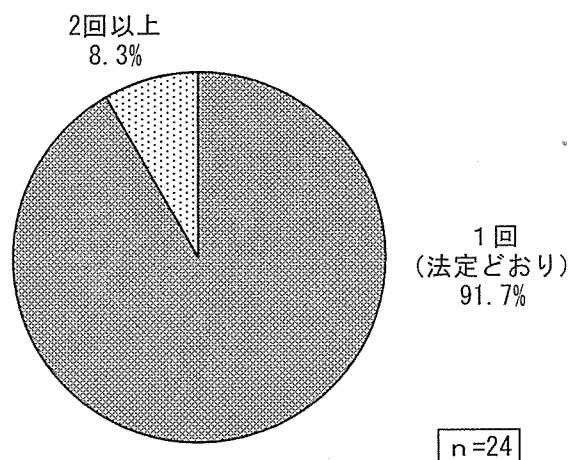
介護休業を取得可能な期間



2 対象家族 1 人につき取得可能な休業回数は何回ですか。

対象家族 1 人につき取得可能な休業回数が何回か聞いたところ、24 事業所のうち 22 事業所は「1 回（法定どおり）」と答え、2 事業所が「2 回以上」と答えています。

対象家族 1 人につき取得可能な休業回数



3 対象となる家族の範囲はどこまでですか。

対象となる家族の範囲を聞いたところ、介護休業制度を導入している24事業所全てが、対象は「法定どおり（配偶者・父母・子・同居しかつ扶養している祖父母や兄弟姉妹及び孫・配偶者の父母）」と答えています。

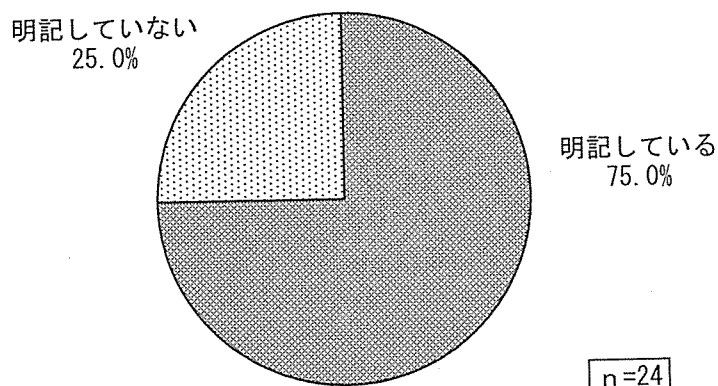
4 介護休業中に従業員に対して、雇用保険から支給される介護休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。

雇用保険から支給される介護休業給付以外に経済的援助の制度があるか聞いたところ、24事業所全てが、「雇用保険からの介護休業給付のみ」と答えています。

5 介護休業制度終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。

介護休業制度終了後復帰させることについて、就業規則等に明記しているか聞いたところ、「明記している」と答えた事業所の割合は75.0%（18事業所）、「明記していない」と答えた事業所の割合は25.0%（6事業所）となっています。

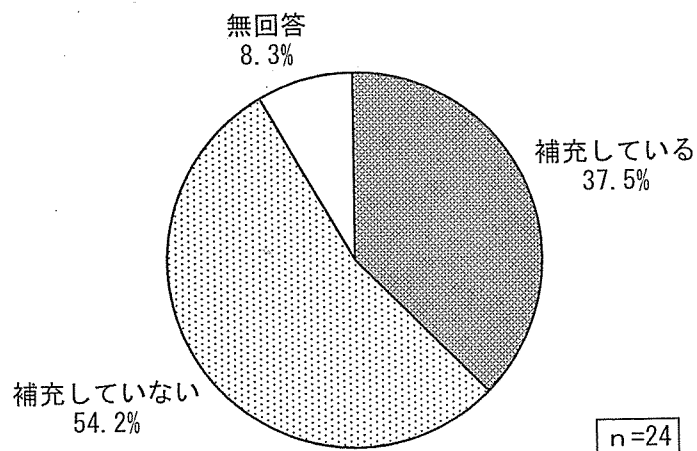
介護休業終了後の現職復帰の明記



- 6 介護休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の補充（他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など）を行っていますか。

介護休業制度の利用者が出た場合代替要員の補充を行っているか聞いたところ、「補充している」と答えた事業所の割合は37.5%（9事業所）、「補充していない」と答えた事業所の割合は54.2%（13事業所）となっています。

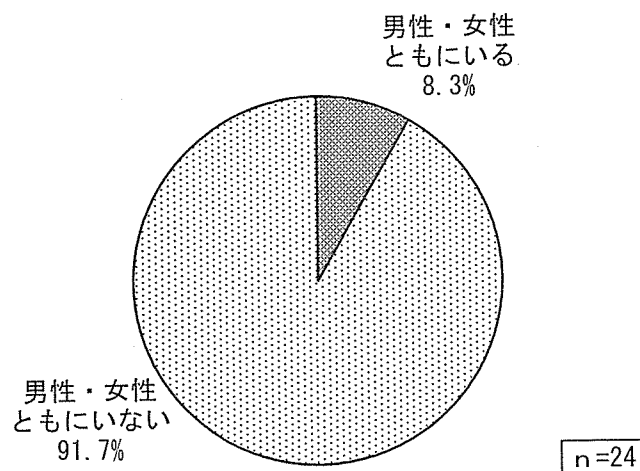
介護休業制度利用者の代替要員の補充



- 7 平成20年1月1日から平成20年12月末日の間に、介護休業を取得した従業員がいますか。

介護休業制度を導入している24事業所のうち、昨年1年間で介護休業を取得した従業員がいる事業所は2事業所で、いずれも「男性・女性ともにいる」と答えています。

介護休業を取得した従業員の有無



VI 子の看護休暇制度について

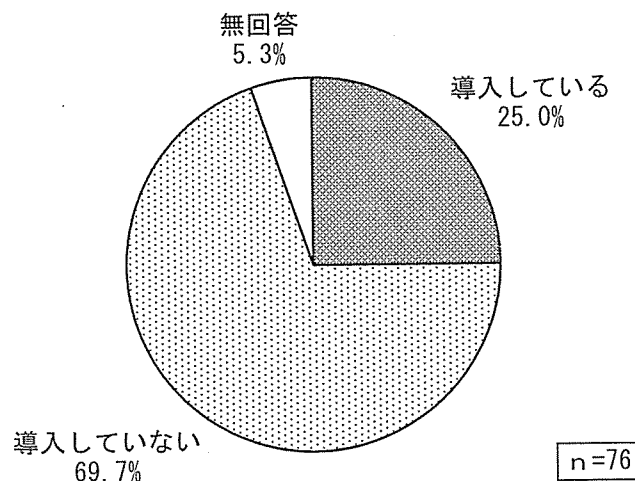
問 13 子の看護休暇制度を導入していますか。

「育児・介護休業法」には、病気やけがをした子どもの世話をを行う男女労働者（日々雇用される者は対象になりません。）は事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として子の看護休暇を取得することができることが規定されています。子の看護休暇制度を導入しているか聞いたところ、「導入している」と答えた事業所の割合は25.0%で、「導入していない」と答えた事業所の割合は69.7%となっています。

これを従業員数の規模別にみると、「10人以下」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は10.3%、「導入していない」と答えた事業所の割合は82.8%、「11～50人」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は28.9%、「導入していない」と答えた事業所の割合は65.8%、となっています。

一方、「51人以上」の事業所では「導入している」と答えた事業所の割合は62.5%、「導入していない」と答えた事業所の割合は37.5%となっています。

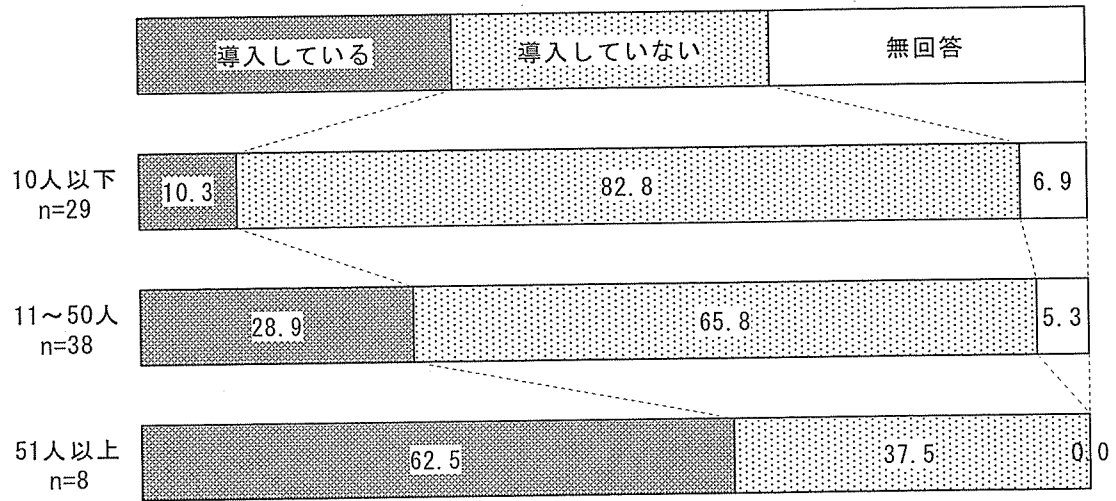
子の看護休暇制度の導入



子の看護休暇制度の導入

	実数(事業所)	割合(%)
1 導入している	19	25.0
2 導入していない	53	69.7
無回答	4	5.3
合計	76	100.0

子の看護休暇制度の導入（従業員規模別）



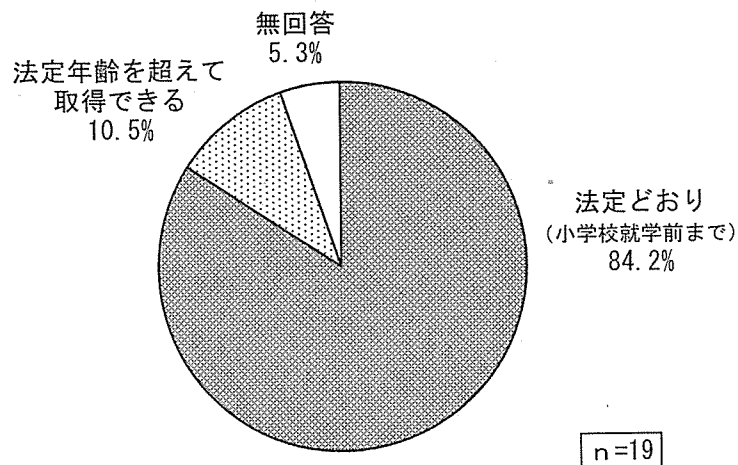
従業員数	導入している		導入していない		無 回 答	
10 人以下	3 事業所	10.3%	24 事業所	82.8%	2 事業所	6.9%
11～50 人	11 事業所	28.9%	25 事業所	65.8%	2 事業所	5.3%
51 人以上	5 事業所	62.5%	3 事業所	37.5%	0 事業所	0.0%
無 回 答	0 事業所	0.0%	1 事業所	100.0%	0 事業所	0.0%
計	19 事業所	25.0%	53 事業所	69.7%	4 事業所	5.3%

問 14 問 13 で「1 導入している」とお答えの方に伺います。

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。

子の看護休暇制度を導入していると答えた 19 事業所に対象となる子どもの年齢を聞いたところ、「法定どおり（小学校就学前まで）」と答えたのは 16 事業所（84.2%）、「法定年齢を超えて取得できる」と答えたのは 2 事業所（10.5%）で、うち 1 事業所は 16 歳まで取得できると回答しており、残り 1 事業所は取得できる年齢の回答はありません。

看護休業制度の対象となる子どもの年齢



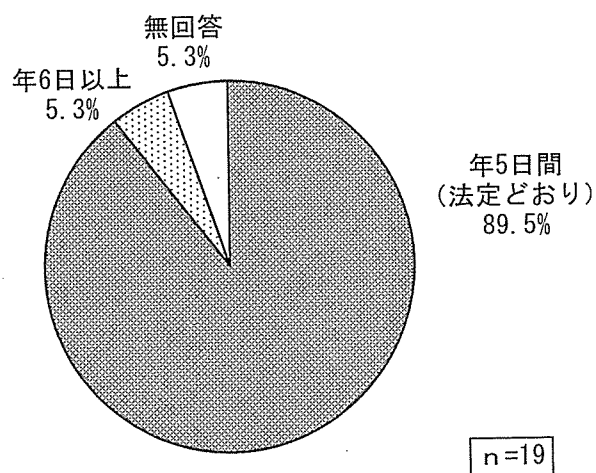
看護休業制度の対象となる子どもの年齢

	実数(事業所)	割合(%)
1 法定どおり(小学校就学前まで)	16	84.2
2 法定年齢を超えて取得できる	2	10.5
無回答	1	5.3
合計	19	100.0

2 子ども1人につき取得可能な休暇日数は年間何日ですか。

子ども1人につき取得可能な休暇日数が年間何日か聞いたところ「年5日（法定どおり）」と答えたのは17事業所（89.5%）で、1事業所が「年6日以上」と答え、その割合は5.3%となっています。

子ども1人につき取得可能な休暇日数



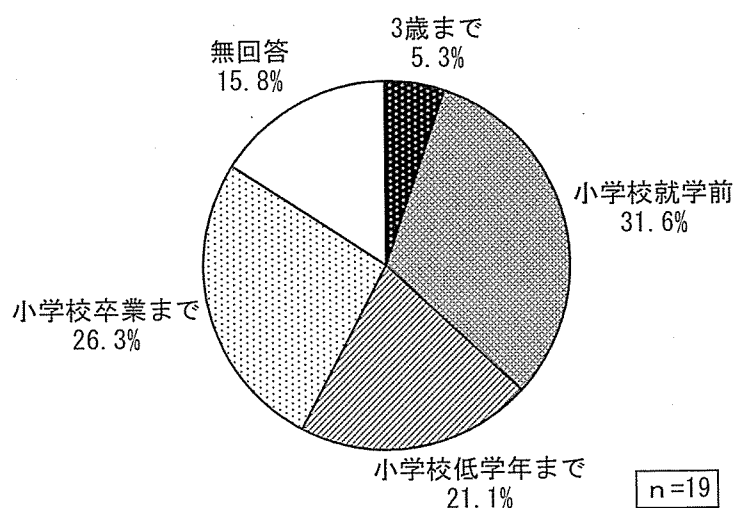
子ども1人につき取得可能な休暇日数

	実数(事業所)	割合 (%)
1 年5日間(法定どおり)	17	89.5
2 年6日以上	1	5.3
無回答	1	5.3
合計	19	100.0

3 子の看護休暇の適用年齢は、何歳までであればよいと思いますか。

望ましい子の看護休暇の適用年齢を聞いたところ、法定での対象年齢である「小学校就学前」と答えた事業所の割合は 31.6% (6 事業所)、「小学校卒業まで」と答えた事業所の割合は 26.3% (5 事業所)、「小学校低学年まで」と答えた事業所の割合は 21.1% (4 事業所) となっています。

望ましい子の看護休暇の適用年齢



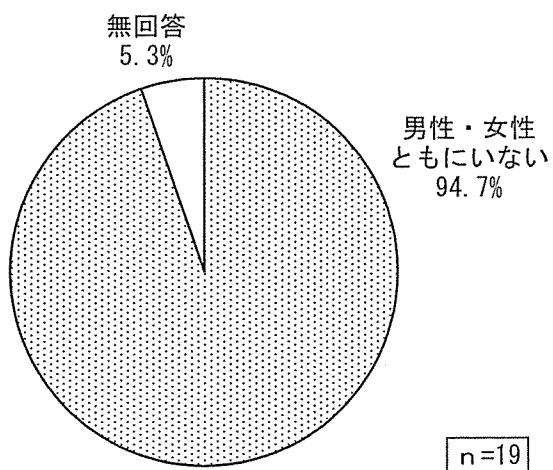
望ましい子の看護休暇の適用年齢

	実数(事業所)	割合 (%)
1 3歳まで	1	5.3
2 小学校就学前	6	31.6
3 小学校低学年まで	4	21.1
4 小学校卒業まで	5	26.3
5 それ以上	0	0.0
無回答	3	15.8
合計	19	100.0

4 平成 20 年 1 月 1 日から平成 20 年 12 月末日の間に子の看護休暇を取得した従業員がいますか。

子の看護休暇を導入していると答えた 19 事業所に昨年 1 年間で子の看護休暇を取得した従業員がいるか聞いたところ、無回答の 1 事業所を除いた 18 事業所の全てが「男性・女性ともにいない」と答えています。

子の看護休暇を取得した従業員の有無



看護休暇を取得した従業員の有無

	実数(事業所)	割合(%)
1 女性のみいる	0	0.0
2 男性のみいる	0	0.0
3 男性・女性ともにいる	0	0.0
4 男性・女性ともにいない	18	94.7
無回答	1	5.3
合計	19	100.0

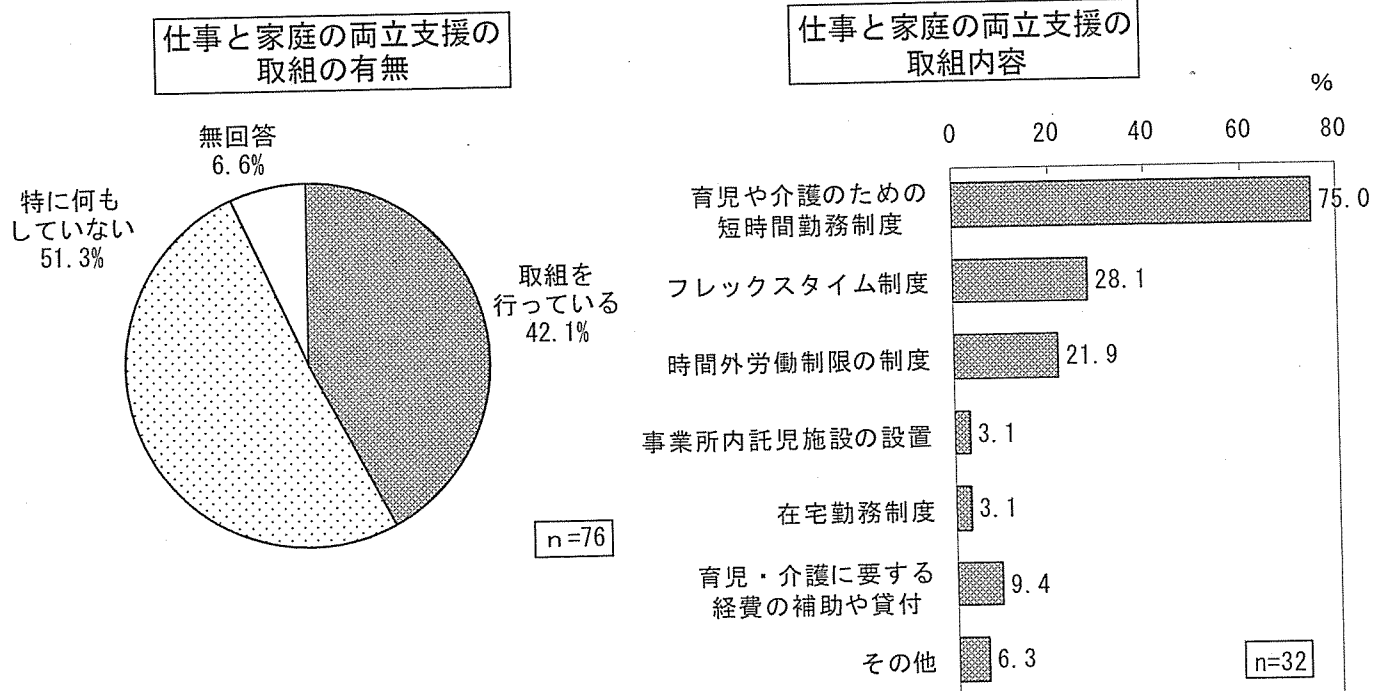
VII 仕事と家庭の両立支援について

問15 貴事業所には、働きながら育児や介護を行う従業員のために、次の取組みをしていますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

働きながら育児や介護を行う従業員のために、仕事と家庭の両立支援を行っているか聞いたところ、「特に何もしていない」と答えた事業所の割合は51.3%となっています。

一方、全体の42.1%にあたる32事業所は何らかの取組みをしています。32事業所のうち、「育児や介護のための短時間勤務制度」と答えた事業所の割合が75.0%で最も高く、次いで「フレックスタイム制度」が28.1%、「時間外労働制限の制度」が21.9%となっています。

なお、「その他」という回答に対する具体的な記載はありませんでした。



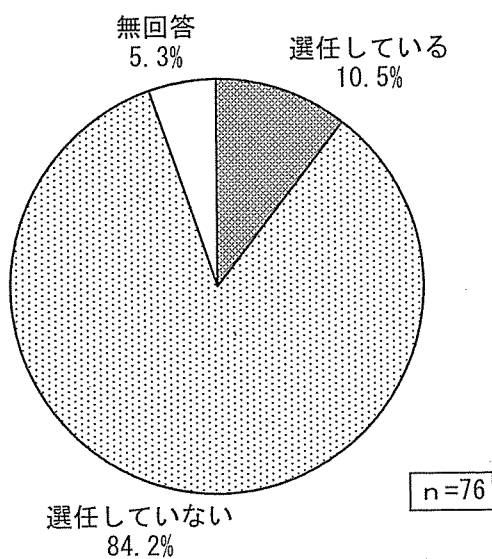
仕事と家庭の両立を支援するための取組み

	実数(事業所)	割合 (%)
1 育児や介護のための短時間勤務制度	24	75.0
2 フレックスタイム制度	9	28.1
3 時間外労働制限の制度	7	21.9
4 事業所内託児施設の設置	1	3.1
5 在宅勤務制度	1	3.1
6 育児・介護に要する経費の補助、または貸付を行っている	3	9.4
7 その他	2	6.3
取組みを行っている事業所数 計	32	42.1
8 特に何もしていない	39	51.3
無回答	5	6.6
合計	76	100.0

問16 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めることとなっていますが、貴事業所は選任していますか。

職業家庭両立推進者の選任について聞いたところ「選任している」と答えた事業所の割合は10.5%、「選任していない」と答えた事業所の割合は84.2%となっています。

職業家庭両立推進者の選任



職業家庭両立推進者の選任

	実数(事業所)	割合 (%)
1 選任している	8	10.5
2 選任していない	64	84.2
無回答	4	5.3
合計	76	100.0

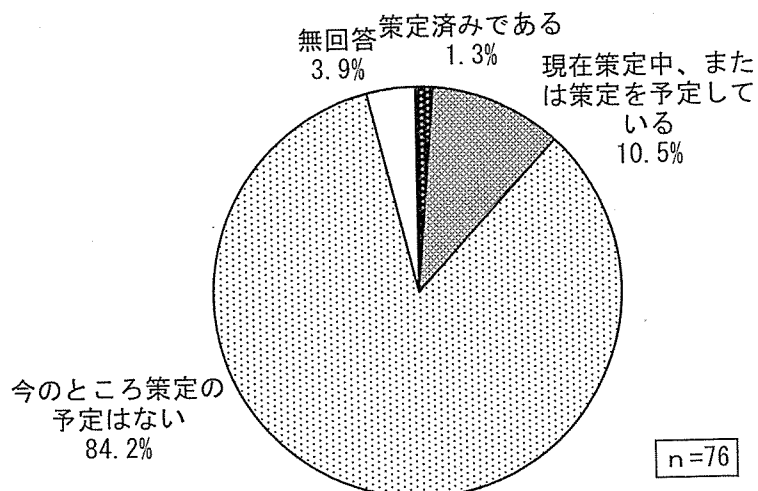
Ⅷ 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定^{*}について

※平成 15 年 7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国や自治体のほか企業等は、従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定することになりました(従業員 301 人以上の事業所は策定義務。300 人以下の事業所には努力義務)。

問17 貴事業所の次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況について、お伺いします。

事業主行動計画の策定状況について聞いたところ「今のところ策定の予定はない」と答えた事業所の割合は 84.2%、「現在策定中または策定を予定している」と答えた事業所の割合は 10.5%、1 事業所が「策定済みである」と答え、その割合は 1.3%となっています。

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況



事業主行動計画の策定状況

	実数(事業所)	割合(%)
1 策定済である	1	1.3
2 現在策定中、または策定を予定している	8	10.5
3 今のところ策定の予定はない	64	84.2
4 その他	0	0.0
無回答	3	3.9
合計	76	100.0

Ⅸ 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて

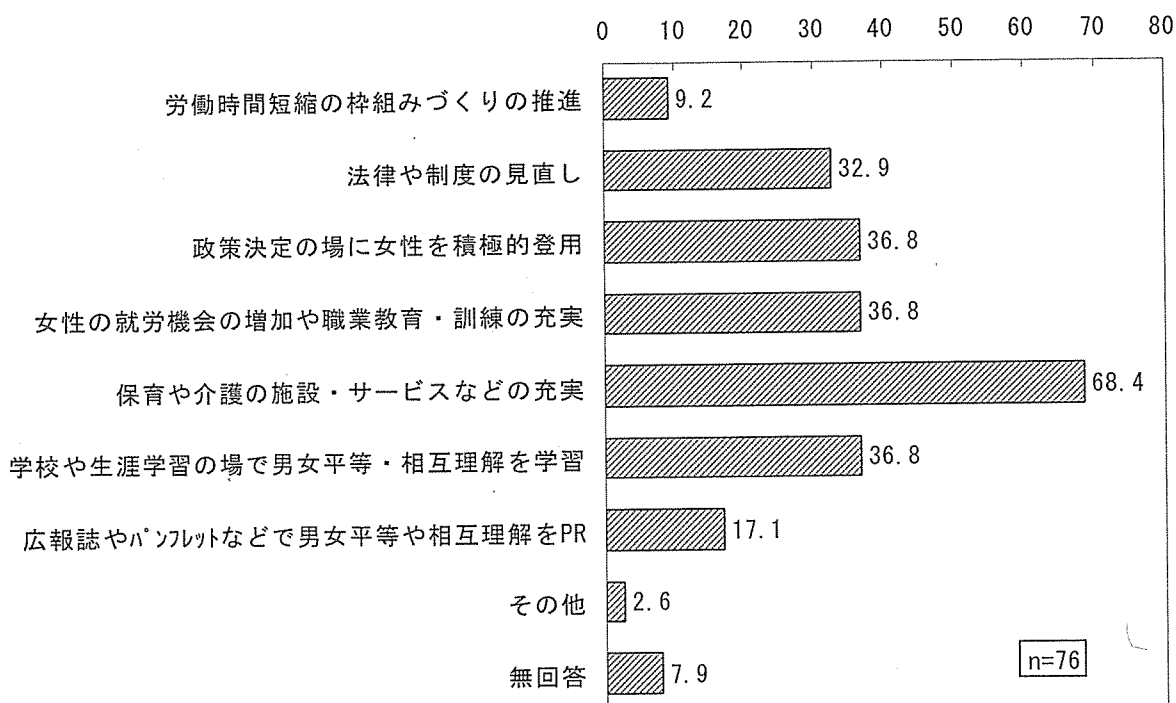
問18 今治市は、男女共同参画社会の実現をめざし、様々な施策を実施しています。今後、どのようなことに力をいれていけばよいと思いますか。次の中から5つ以内を選んで○をつけてください。

今後、どのようなことに力をいれていけばよいと思うか聞いたところ「保育の施設、保育サービスや、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる」と答えた事業所の割合が68.4%、「政策決定の場に女性を積極的に登用する」、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少ない分野へ女性の進出を促進させるため、職業教育や職業訓練を充実させる」、「学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」と答えた事業所の割合がそれぞれ36.8%、「法律や制度の面で見直しを行う」と答えた事業所の割合が32.9%となっています。

一方、「広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互理解や協力についてPRする」と答えた事業所の割合は17.1%、「労働時間短縮の枠組みづくりを進める」と答えた事業所の割合は9.2%にとどまっています。

また、「その他」の具体的な内容は、「仕組みや制度以前に問題あり。まずは働く場・機会の大幅拡大。そのために企業誘致の促進。観光事業の充実。地場産業の掘り起こし。以上の取り組みを行政として積極的にスピードをもって実施する。」「もともと平等の扱いである。」というものです。

男女共同参画社会の実現に向け、今治市が今後力を入れるべき施策



今後力を入れるべき施策

	実数(事業所)	割合(%)
1 労働時間短縮の枠組みづくりを進める	7	9.2
2 法律や制度の面で見直しを行う	25	32.9
3 政策決定の場に女性を積極的に登用する	28	36.8
4 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少ない分野へ女性の進出を促進させるため、職業教育や職業訓練を充実させる	28	36.8
5 保育の施設、保育サービスや、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる	52	68.4
6 学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる	28	36.8
7 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互理解や協力についてPRする	13	17.1
8 その他	2	2.6
無回答	6	7.9
合計	76	

[資料]

自 由 意 見

- ・今頃は結婚しない。⇒結婚するための対策？
- ・子供ができて働きたい。⇒会社で子供をみる。保育士の派遣システムがあれば企業は助かる。
- ・女性は基本的に優秀なので、女性の心配より、男性の心配をした方が良いと思う。
- ・女性の臨時採用（今治市）は廃止し、民間にどんどん優秀な女性をはき出すとよい。一度臨時をすると、楽を覚えて働けなくなる。新卒で民間に入れば、使えますよ。

（建設業）

- ・現状でいいと思う。
- ・女性の進出はめざましいもので、各企業で充分力を発揮していると思う。
- ・銀行や証券会社等々で、実務の中心になって働かせていると思う。
- ・いまの所、トップまでには至ってないが、女性の力に応じて、共同参画の成果は上っていると思う。

（卸売・小売業）

- ・男女共同参画社会も良いが、その前に市役所職員の教育、市議の人数を減らすなど、どうしてできないか。

（その他）

- ・法的理想と現実との差が大きすぎる。
- ・地方の現実を理解する。
- ・玉虫色の結論を出しても何の役にも立たない。

（建設業）

- ・様々な機会に、資料提供をお願いしたい。

（サービス業）

- ・私は、15年前に離婚し、女手一つで子供4人を育ててきました。仕事と家事の毎日でした。手当てを常に当てにはしていませんでしたが、足しにはなりました。男の人は、遊ぶ間は（飲み、食い）（付き合い）の時間に家事をただけです。企業は何をしているのか？やったらできることをやらず、常に会！会。女性には男の人とは違う思いやりがあります。今の時代、女性を前に立たせ、企業の発展を望んでください。体験者とかの方が、要領がわかると思います。今治の需要・供給を願います。

（教育、学習支援事業）

- ・グローバルゼーション（国際化）は世界の中に、資金の流動化、資本、労働、経営の分業化をもたらした。
- ・世界中で、より人件費の安い国に労働力は集約され、資金の流動化は2割の「金」と8割の「貧」に人口を2極化していく流れは、これよりますます加速していく。今治においても、低負担で高福祉、税率が安い所、住み易い町への人口移動が進んでいく。今回の男女共同参画もそうであるが、いい加減、国や公務員の失策による国民の高負担やパッチワークのような税制を、法整備等により、根本的に改革するべきである。
- ・私は日本を愛してはいるが、信頼していない。かつて日本軍が国民をすてて逃げたり、昭和23年の預金封鎖のような事がおこらないことを、心から祈るばかりである。
- ・公務員の人には、自分達が日本の未来を担っているという自覚を持ち、リストラする所はリストラし、この難局に立ち向かって頂くことを願っています。今の行政のままいくと、必ず日本は破たんします。

(サービス業)

- ・アンケート内にも記入しましたが、やはり、行政として取り組むべきことの優先順位をもっと整理することが大切です。
 - ・短期的でなく、長期的視点に立ち、今治市を50年、100年繁栄させていくためのインフラ作りが必要です。
 - ・表面的でなく、本質的に将来が大きく開けていく事に全ての力を注ぎ込まないと、日本という国と同じ道を歩みます。
 - ・地方から日本を変え、世界を変えていく。そういう街でありつづけたいです。
- 以上、本来の主旨とは違う内容ですが、市長さんが替わり、これからの4年間で、今後の今治を大きく変える期間にして頂きたいです。期待しております。

(卸売・小売業)

- ・公共、民間工事、一生懸命頑張っても単価が低いし、倒産、手形不渡り、廃業と商売していても赤字がだんだん増して行き、このようなアンケートは、もっと世の中が良くなって、ゆっくり考えたいと思います。誠にすみません。

(建設業)

- ・育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度について、導入したい気持ちはありますが、零細企業にとって人件費の事を考えるとむずかしい面もあるので、労働者の面と経営側の両面からの支援をお願い致します。

(卸売・小売業)

- ・男女とも自立する時代になっている。
- ・女性も仕事をしていくことに生きがいを持っている。でも、男性と女性の役割は違う。
- ・男性は働き、女性は家庭を守る。女性は子を産み育てる。そして、次代へと繋いでいく。そんな中で、女性は内面から輝き、子を育てることに愛を感じ、強くやさしく変身していく。
- ・女性も自分にしかできない何かを探し、特技を身につけ、社会から必要とされ、老いてはお返ししていく。
- ・特技を持たなくても、短時間でもいいから働く。社会と接することでステップアップしていけば良い。
- ・人と関わることで、自分の時間を持つことで、自然と選択肢が広がり、目標を求めたり、立ち止まったりしながら、1人の人としてささやかな自立もでき、小さな希望も生まれ、立ち向かう（過ぎていく）日々を大切に思うことと思う。

(建設業)

- ・人口減少のこれからは、女性がいかに働きやすい環境になるかが一番だと思います。
- ・会社に助成金を出してでも職場に保育施設ができれば、女性は安心して働けるし、例えば、子供が小学生の間は半日で帰れる働き方が選択できるとか、うまくフレックスタイム制度が取り入れられるようになると、結婚してもやめないで働く人が増えると思うし、女性も社会復帰がスムーズにできると思います。そうなれば、子供を産む人も増加していくと思います。
- ・男女共同参画の推進の弊害は、企業が求人を出す時に、女性がいらなくても一応男女の区別をしていない方がいいということで、表面にはわからない求人方法で出していることが多いと聞きます。実際は、就職活動をする方から言えば、無駄な労力を使わないですむので、明示してもらっている方がいいと思います。"

(建設業)

調 査 票

今治市男女共同参画に関する 事業所実態調査のお願い

日頃から事業所の皆さまには、市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

今治市では、男女共同参画社会の基本理念であります「男女が平等で、互いに人権を尊重しながら、家庭や地域、職場などあらゆる分野で支えあう、男女共同参画社会の実現」に向け、取り組んでいます。

しかしながら、近年、少子高齢化が進み社会情勢は急速な変化をしており、それに対応するためには、女性の能力の活用や仕事と家庭生活の両立を支援する体制の整備が求められ、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環を生む社会の実現が必要となっています。

このたび、市内の事業所 150 社を対象として、「今治市男女共同参画に関する事業所実態調査」を実施することとなりました。

この調査は、事業所における男女共同参画に対する取組みの実態を伺い、今後の今治市における計画の策定や施策の推進に反映させるため、市内の事業所を対象に実施するものです。

この調査でお聞きしたことは、すべて統計的に処理し、上記の目的以外に使用することはございません。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成21年2月 今治市長

◆ご記入するときのお願い◆

- この調査は、平成20年12月末日現在でお答えください。
- 事業所全体のことでなく、調査票の届いた事業所についてお答えください。
- ご記入の際は、ボールペンまたは鉛筆などで、はっきりお書きください。
- ご記入の方法は、あてはまるものを○で囲むか、()内に具体的に記入していただくようになっています。

◆調査の回収について◆

- 記入が済んだ調査票は、同封の返信用封筒に入れて、
- 切手を貼らずに 平成21年3月16日(月) までに、ポストに投函してください。

◆本調査の問合せ先◆

- 何かご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

問合せ 〒794-8511
 今治市別宮町一丁目4番地1
 今治市企画振興部市民まちづくり推進課 男女共同参画推進室

担 当 平尾・河原田

TEL 0898-36-1515 FAX 0898-33-8066

E-mail siminma@imabari-city.jp

I 貴事業所の概要について

問1 主な職種は何ですか。次の中から最も近いと思われるものに1つ○をつけてください。

- | | | |
|-------------|-------------|----------|
| 1 建設業 | 2 卸売・小売業 | 3 製造業 |
| 4 飲食店、宿泊業 | 5 電気・ガス・熱供給 | 6 医療、福祉 |
| 7 情報通信業・運輸業 | 8 教育、学習支援事業 | 9 金融・保険業 |
| 10 サービス業 | | |

問2 貴事業所の従業員※について、それぞれの人数をお答えください。

※「従業員」とは、本社(店)、支社(店)の区別を問わず、本調査票の届いた事業所にのみ所属する従業員をいいます。

項 目 男女別	正規従業員 (社長・店主等含む)	非正規職員 (臨時、嘱託、アルバイト等含む)
男 性	人	人
女 性	人	人
合 計	人	人

問3 貴事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。
四捨五入して、整数値で記入してください。

- | | | |
|----------|---------|---------|
| 1 平均年齢 | 男性 (歳) | 女性 (歳) |
| 2 平均勤続年数 | 男性 (年) | 女性 (年) |

問4 貴事業所の管理職の数についてお答えください。

なお、「部長」「課長」などの職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて判断しお答えください。

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1 部長級以上 | 男性 (人) | 女性 (人) |
| 2 課長級以上 | 男性 (人) | 女性 (人) |

問5 貴事業所の残業の状況について、次のいずれかに○をつけてください。

- 1 残業はほとんどない
- 2 残業はあるが、全体として減少傾向にある
- 3 残業があり、全体として増加傾向にある
- 4 残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる

Ⅱ 女性を積極的に活用するための取組みについて

問6 貴事業所では、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
- 2 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
- 3 管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている
- 4 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- 5 その他(具体的に)

問7 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい
- 2 女性の多い職場であれば、管理職についた方がよい
- 3 女性も管理職に就いた方がよいが、どちらかという管理職は男性の方がよい
- 4 現状では、管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性が少ない
- 5 女性は、家事や子育て、介護などの負担が大きいため、管理職に就くのは難しい
- 6 その他(具体的に)

Ⅲ セクシュアル・ハラスメントの防止の取組みについて

問8 貴事業所では、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 社内に苦情や相談の窓口を設置している
- 2 社内研修などを実施している
- 3 資料やパンフレットを配布するなど啓発活動を実施している
- 4 発生時の対応マニュアルを作成している
- 5 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載している
- 6 必要性を感じていない
- 7 その他(具体的に)

IV 育児休業制度について

問9 育児休業制度を導入していますか。

- 1 導入している
2 導入していない → 問11へお進みください。

問10 問9で「1 導入している」とお答えの方に伺います。

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 法定どおり(原則1歳まで、法に定める要件を満たせば1歳6ヶ月まで)

イ 法定年齢を超えて取得できる → (歳まで)

2 子ども1人につき取得可能な休業回数は何回ですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 1回(法定どおり)

イ 2回以上

3 育児休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される育児休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 雇用保険からの育児休業給付のみ

イ 育児休業給付以外の支給がある

4 育児休業終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 明記している

イ 明記していない

5 育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の充実(他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など)を行っていますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 補充している

イ 補充していない

6 平成20年1月1日～平成20年12月末日の間の従業員(常用労働者)の人数について、お答えください。

ア 全体の人数 出産した女性従業員 (人) 配偶者が出産した人数 (人)

イ うち、育児休業の取得・取得希望者人数

女性 (人) 男性 (人)

V 介護休業制度について

問11 介護休業制度を導入していますか。

- 1 導入している
2 導入していない → 問13へお進みください。

問12 問11で「1 導入している」とお答えの方に伺います。

1 取得可能な期間は通算何日ですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 通算93日まで(法定どおり)

イ 通算93日を超えて取得できる

2 対象家族1人につき取得可能な休業回数は何回ですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 1回(法定どおり)

イ 2回以上

3 対象となる家族の範囲はどこまでですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 法定どおり

イ 法定の枠を超えて利用可能

配偶者・父母・子・同居しかつ
扶養している祖父母や兄弟姉妹
及び孫・配偶者の父母

具体的に

4 介護休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される介護休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 雇用保険からの介護休業給付のみ

イ 介護休業給付以外の支給がある

5 介護休業制度終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 明記している

イ 明記していない

6 介護休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の補充(他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など)を行っていますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 補充している

イ 補充していない

7 平成20年1月1日から平成20年12月末日の間に、介護休業を取得した従業員がいますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 女性のみいる

イ 男性のみいる

ウ 男性・女性ともにいる

エ 男性・女性ともにいない

VI 子の看護休暇制度について

問13 子の看護休暇制度を導入していますか。

- 1 導入している
2 導入していない → 問15へお進みください。

問14 問13で「1 導入している」とお答えの方に伺います。

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 法定どおり(小学校就学前まで)

イ 法定年齢を超えて取得できる → (歳まで)

2 子ども1人につき取得可能な休暇日数は年間何日ですか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 年5日間(法定どおり)

イ 年6日以上

3 子の看護休暇の適用年齢は、何歳までであればよいと思いますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 3歳まで

イ 小学校就学前

ウ 小学校低学年まで

エ 小学校卒業まで

オ それ以上

4 平成20年1月1日から平成20年12月末日の間に子の看護休暇を取得した従業員がいますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 女性のみいる

イ 男性のみいる

ウ 男性・女性ともにいる

エ 男性・女性ともいない

VII 仕事と家庭の両立支援について

問15 貴事業所には、働きながら育児や介護を行う従業員のために、次の取組みをしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 育児や介護のための短時間勤務制度

2 フレックスタイム制度

3 時間外労働制限の制度

4 事業所内託児施設の設置

5 在宅勤務制度

6 育児・介護に要する経費の補助、または貸付を行っている

7 その他(具体的に)

8 特に何もしていない

問16 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めることとなっていますが、貴事業所は選任していますか。次のいずれかに○をつけてください。

ア 選任している

イ 選任していない

VIII 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定※について

※平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国や自治体のほか企業等は、従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定することになりました(従業員301人以上の事業所は策定義務。300人以下の事業所には努力義務)。

問17 貴事業所の次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況について、お伺いします。次のいずれかに○をつけてください。

- 1 策定済みである
- 2 現在策定中、または策定を予定している
- 3 今のところ策定の予定はない
- 4 その他(具体的に)

IX 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて

問18 今治市は、男女共同参画社会の実現をめざし、様々な施策を実施しています。今後、どのようなことに力をいれていけばよいと思いますか。次の中から5つ以内を選んで○をつけてください。

- 1 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
- 2 法律や制度の面で見直しを行う
- 3 政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 4 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少ない分野へ女性の進出を促進させるため、職業教育や職業訓練を充実させる
- 5 保育の施設、保育サービスや、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる
- 6 学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる
- 7 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする
- 8 その他(具体的に)

